

Benut je GQ

Vergroot de gender intelligentie van jouw organisatie

Hoe gender intelligent is jouw organisatie? Hoe worden mannelijke en vrouwelijke kwaliteiten benut en hoe versterken deze elkaar?

Organisaties met een hoge genderdiversiteit zijn effectiever, winstgevender én een meer gewilde plek om te werken. Herkennen en optimaal benutten van vrouwelijk en mannelijk potentieel is lonend én aantrekkelijk!

Hoe is dat in jouw organisatie? Is daar ruimte voor verbetering?
De mogelijkheid om potentieel beter te benutten?

Waarom?

Organisaties met een hoge genderdiversiteit zijn effectiever, winstgevender én een meer gewilde plek om te werken, zo blijkt uit vele onderzoeken. Een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen en gemengde teams komen de sfeer op het werk en de resultaten ten goede. Veel organisaties zijn de afgelopen jaren dan ook aan de slag gegaan met het versterken van 'diversiteit en inclusie'.

Bovendien biedt onbenut vrouwelijk potentieel nieuwe kansen, nu het invullen van vacatures en de strijd om talent in een krappe arbeidsmarkt steeds uitdagender wordt. Nederland is koploper deeltijdwerken in Europa, en dat betreft met name vrouwen: 73% van de vrouwen werkt in deeltijd en is hierdoor vaak financieel afhankelijk van haar partner. Daarnaast wordt reeds aanwezig vrouwelijk potentieel in organisaties niet altijd optimaal benut, onder meer door afwezigheid van een genderdiverse cultuur waarin vrouwelijk talent kan floreren.

Het lijkt, kortom, tijd voor duurzame verandering met genderdiversiteit als focus!

Hoe te beginnen?

- **Stap 1: start met een nulmeting.**

Waar sta je op dit moment als organisatie? Hoe aantrekkelijk en gelijkwaardig is de werkomgeving voor zowel mannen als vrouwen in jouw organisatie? (een GQ organisatie).

In afstemming met de organisatie kan een nulmeting met behulp van een 'quick scan' bestaan uit de combinatie van de onderstaande onderdelen, of één van de onderdelen.



- **Stap 2: vervolg op maat.**

De uitkomsten van de quick scan geven inzicht in wat er goed gaat en waar verbeterpotentieel ligt. Dit vormt het startpunt om, in lijn met de organisatiedoelen, vervolgstappen op maat te bepalen.

Maatwerk vervolgstappen kunnen grotere en kleinere zaken zijn, passend bij de (aard van) de organisatie en bij de betreffende doelgroep. Bijvoorbeeld:

- Leiderschapsontwikkeling, mede gericht op inclusie
- Individuele en groepscoaching, intervisie
- Flexibel werken
- Cultuur interventies
- Transformatie naar een lerende organisatie
- Aanpassingen in systemen en HR-processen
- Bepalen van heldere gender KPI's

Hierbij is er altijd samenhang tussen de ontwikkeling van de organisatie en de ontwikkeling van mensen, vrouwen én mannen.

Wat levert een gender inclusieve organisatie op?*

- Een aantrekkelijke en gelijkwaardige werkomgeving voor zowel mannen als vrouwen
- Vervulde vacatures, voorsprong in de 'war for talent'
- Optimaal benutten van potentieel talent
- Diverse teams en organisaties presteren financieel beter
- Genderinclusie is goed voor imago en klantloyaliteit

** McKinsey & Company, 'Diversity wins, how inclusion matters'*

Meer weten?

Ben je benieuwd hoe een GQ-traject er voor jouw organisatie uit zou kunnen zien? Wij helpen je graag om de gender diversiteit in jouw organisatie te versterken door onderzoek, advies, coaching en organisatie interventies in co-creatie.

Neem hiervoor contact op met Martine Laudy of Eefke Jansen:



Martine Laudy

Senior adviseur en organisatiepsycholoog AVOP
+31 6 11004074 / m.laudy@avop.nl



Eefke Jansen

Talent development coach en eigenaar She does it
+32 468 424345 / eefke@shedoesitcoaching.com